

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk penyesuaian perdagangan era ini seiring bidang bisnis berkembang cepat di Indonesia dan persaingan menjadi semakin kompetitif di era globalisasi.

Dengan kompetisi ini, perusahaan perlu menerapkan strategi yang akurat agar dapat meningkatkan daya persaingan yang berkepanjangan. Dalam hal ini, kita perlu merancang strategi, sistem perencanaan strategis dan sistem manajemen desain untuk merumuskan strategi. Kinerja perusahaan adalah bahwa ada periode waktu tertentu yang menunjukkan pengaturan standar. Bisnis Perusahaan dievaluasi oleh Perusahaan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menemukan pencapaian kinerja. (Mondy & Noe, 2010).

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset strategis. Sumber daya manusia yaitu fitur khusus yang sulit terjadi berulang kali, langka, akurat, dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Aset strategis sederhana mempertahankan daya saing jangka panjang perusahaan, tetapi sulit untuk ditiru. Sumber daya manusia sangat penting karena dapat menjalankan strategi perusahaan dalam memberikan nilai bagi perusahaan (Dessler, 2013).

Salah satu implementasi manajemen sumber daya manusia ialah metode evaluasi kinerja. Evaluasi adalah proses yang bersistem dan terintegrasi dalam mengevaluasi elemen keseluruhan yang dimiliki pekerja sebagai pekerja produktif. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk membuat evaluasi global terhadap kinerja dan perilaku para karyawan dalam organisasi demi menyakinkan bahwa

seluruh kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan sesuai pada konsep yang sudah ditentukan.

Pentingnya mengevaluasi kinerja dapat dilihat dengan jelas. Dengan kata lain, penilaian kinerja bukan hanya penilaian yang anda cari dari sisi karyawan atau karyawan, tetapi juga membantu karyawan atau karyawan mencapai kinerja organisasi yang diharapkan. Untuk alasan ini, sejumlah aktivitas yang menjadi bagian terstruktur dari evaluasi kinerja harus dilaksanakan sebagaimana mendefinisikan target kinerja terukur jelas pada tahap keringanan menengah dan terbatas. (Mondy & Noe, 2010).

Meat House merupakan usaha yang bergerak dalam bidang kuliner. Usaha ini berlokasi di Jalan. Raja Haji Fisabilillah Komplek. Raffles City Blok E No. 6-9, Batam Center. Perusahaan mempekerjakan sekitar 40 orang karyawan yang terbagi menjadi dua sesi, yaitu pagi-sore dan sore-malam. Yang bertugas pada beberapa bagian yaitu akunting, administrasi, pelayan, koki, *helper* dan *warehouse*. Sistem evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk menilai tingkat pendapatan yang didapati dari pekerja pada masa tertentu. Sistem penilaian staf mencakup evaluasi pengalaman, keterampilan, kerja tim, kehadiran, disiplin dan evaluasi kinerja. Saat melaksanakan proses evaluasi kinerja karyawan, perusahaan hanya menggunakan catatan waktunya dari setiap atasan, tetapi perhitungan nilai harus mengikuti nilai prosedur standar yang diputuskan oleh perusahaan.

Saat ini Meat House masih belum mempunyai metode penilaian kinerja pekerja yang berhasil memuat data kinerja setiap karyawan, yang dimana hal ini sungguh berguna untuk meningkatkan kinerja setiap pekerja. Evaluasi kinerja ini

dibuat untuk menaikkan kinerja karyawan di Meat House agar mengoptimalkan kinerja pekerja dan kinerja perusahaan secara umum. Bersumber pada penjelasan diatas, maka penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian yang dibuat dalam bentuk laporan kerja praktek dengan judul **”Penyusunan Penilaian Kinerja Karyawan beserta Implementasi pada Meat House”**.

## **1.2 Ruang Lingkup Proyek**

Ruang lingkup dari proyek kerja praktek ini yaitu penyusunan beserta implementasi metode penilaian kinerja yang sesuai di Meat House. Metode evaluasi kinerja yang akan di rancang dan digunakan nantinya menggunakan metode Skala Peringkat yang akan digunakan untuk semua posisi karyawan.

Sebelum diterapkan nantinya penilai akan diberi pelatihan tentang bagaimana melakukan penilaian karyawan secara obyektif yaitu berdasarkan kriteria penilaian yang sudah ditetapkan sehingga penilaian nantinya akan sesuai berdasarkan catatan penilaian kinerja karyawan dan tidak bias.

## **1.3 Tujuan Proyek**

Diharapkan mampu membuat metode evaluasi kinerja pekerja yang sesuai standar pada praktek sumber daya manusia. Dan diharapkan nantinya bisa digunakan dengan baik bagi perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja dari para pekerja. Bagi perusahaan diharapkan dapat menaikkan motivasi kerja karyawan, mengurangi kewajiban pihak operasional perusahaan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat.

#### **1.4 Luaran Proyek**

Bersumber pada tujuan proyek, maka penulis memperoleh luaran proyek pada Meat House yaitu :

1. Merancang dan mengembangkan suatu format penilaian kinerja dengan evaluasi Skala Peringkat beserta rincian peran dan tanggung jawab pekerja.
2. Mampu menyurvei keahlian dan pengetahuan dari masing-masing pekerja sehingga diharapkan dapat lebih dikembangkan lagi.
3. Menyusun suatu metode penilaian Skala Peringkat yang diharapkan mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **1.5 Manfaat Proyek**

Bersumber pada tujuan yang telah dikemukakan diatas, bahwa manfaat yang dapat dikutip dari penelitian yang dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Perusahaan berhasil memperoleh informasi yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja karyawan dan dapat membuat sebuah sistem penilaian kinerja untuk para pekerja di Meat House.
2. Bagi Akademisi  
Meluaskan wawasan dan menaikkan pengetahuan mahasiswa tentang sistem penilaian kinerja karyawan dengan membandingkan penerapan praktek dengan teori yang diajarkan, dan mahasiswa memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan dan mempergunakan ilmu yang didapat di perkuliahan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan kerja praktek ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, ruang lingkup proyek, tujuan proyek, luaran proyek, manfaat proyek, dan sistematika pembahasan yang dilakukan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori, temuan, hasil penelitian sebelumnya, referensi untuk dijadikan dasar dalam pelaksanaan topik kerja praktek, dan uraian yang ditulis diarahkan untuk menyusun kerangka pendekatan atau konsep yang akan diterapkan dalam melaksanakan kerja praktek.

### BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas kegiatan operasional perusahaan, dan sistem yang digunakan oleh perusahaan.

### BAB IV : METODOLOGI

Bab ini menjelaskan penguraian desain, metode, atau pendekatan yang akan digunakan dalam menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan penelitian, yang memuat rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, proses perancangan, tahapan dan jadwal pelaksanaan.

## BAB V : ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi gambaran hasil observasi dan wawancara awal mahasiswa ketempat kerja praktek. Juga berisi tentang perancangan alat dan sistem yang digunakan dalam kerja praktek.

## BAB VI :IMPLEMENTASI

Pada bab ini penulis diharapkan mengimplementasikan hasil rancangan sistem dan alat kedalam perusahaan, dan ikut serta dalam proses implementasi rancangan tersebut, serta mendapatkan hasil setelah implementasi dari proses tersebut.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang rangkuman laporan yang menjelaskan secara ringkas hal yang berkaitan dengan judul dan topik yang dipilih, dan juga berisi tentang saran untuk perusahaan yang menjadi lokasi kerja praktek ini.